



Lönerevision

Praktisk handledning för förskola, skola och fritidshem
2025-09-01 – 2027-08-31

En partsgemensam kommentar

Författare: Fremia och Sveriges Lärare

Detta är en partsgemensam kommentar till det löneavtal som Fremia och Sveriges Lärare har träffat. Ambitionen är att ge mer konkreta råd och anvisningar till löneavtalet.

2026-08-19

[Fremia.se](https://fremia.se)

[Sverigeslarare.se](https://sverigeslarare.se)

Innehåll

Lönerevision – en praktisk handledning.....	1
Dialog med medarbetaren.....	2
Vilka omfattas av lönerevisionen?	3
Löneprocessen	4
Begreppsförklaringar	7
Fakta om forskning om rättvis lön.....	7

Lönerevision – en praktisk handledning

Detta är en partsgemensam kommentar till det löneavtal som Fremia och Sveriges Lärare har träffat. Ambitionen är att ge mer konkreta råd och anvisningar till löneavtalet.

Utgångspunkten är att lönen ska revideras varje år den 1 september. Löneökningarna på arbetsmarknaden ska vara vägledande. Man kan inte säga att vi inte har råd med löneökningar på vår förskola/skola.

Löneökningarna följer märket på arbetsmarknaden och sker årligen. Från och med den 1 september 2026 avsätts 0,5 procent (år 2026) till en extra pensionsavsättning. Avsättningen räknas av från det märke som är vägledande för löneökningarna.

Den individuella löneökningen bestäms på arbetsplatsen utifrån den enskilda anställdas insats och förutsättningarna på varje arbetsplats.

Den anställdas prestation är utgångspunkten för den nya lönen. Den anställda ska veta vad som är ett bra utfört arbete. På varje arbetsplats bör det finnas en lönepolicy som anger utifrån vilka kriterier som man blir bedömd. Lönepolicyn och kriterierna bör vara skriftliga men på mindre arbetsplatser kan detta finnas muntligt. Det viktiga är att man som anställd vet vilka faktorer som är avgörande.

Ytterst är det arbetsgivaren som bestämmer hur mycket var och en ska få i löneökning. Det finns ingenting i löneavtalet som anger hur mycket lönen ska höjas med eller hur stor pott, procentsats eller krontal, som ska fördelas bland de anställda.



Exempel på bedömningsmall för personliga färdigheter och egenskaper
Gör en självskattning och skriv din siffra vid skalorna under varje rubrik, där 1 är minst bra och 10 är bäst. Arbetsgivaren gör en motsvarande om den anställde.

Samarbetsförmåga

Min samarbetsförmåga är

**Pedagogisk förmåga**

Min pedagogiska förmåga är

**Initiativförmåga**

Min förmåga att ta initiativ är

**Omdöme**

Mitt omdöme är



Dialog med medarbetaren

För att medarbetaren ska veta vilka förutsättningarna är för löneutvecklingen så ska arbetsgivaren dels informera medarbetaren om vilka faktorer som ligger till grund för lönesättningen, dels hur medarbetaren uppfyller dessa i relation till styrdokumentens mål.

Under året bör arbetsgivaren och medarbetaren ha en dialog om målen för arbetet och hur det går. Detta sker i medarbetarsamtal som kan vara regelrätta möten men det kan också ske i en löpande dialog på arbetsplatser där man arbetar nära varandra. Lönesamtalen blir ett förtydligande vad gäller lönen och hur prestationen är i förhållande till de mål som satts upp.

Det är möjligt att ha medarbetarsamtal och lönesamtal vid samma tillfälle.

Medarbetarsamtalsdelen är framåtsyftande, vad ska ske under det kommande året och lönesamtalet är en avstämning av hur arbetet har skett under året med utgångspunkt i tidigare samtal om mål.

Slutligen ger arbetsgivaren medarbetaren besked om vad som är den nya lönen vid ett lönebeskedsamtal. Motiveringen till den nya lönen kan ha lämnats tidigare varför detta bara blir ett besked om lönen.

Vilka omfattas av lönerevisionen?

Löneavtalet är träffat med Sveriges Lärare och omfattar de som är medlemmar. Vissa personer är undantagna från löneavtalet även om de är medlemmar, dessa framgår av löneavtalet. Om man kommit överens vid anställningen om att medarbetaren inte ska vara med i kommande lönerevision, utan att lönen är satt med hänsyn till denna så ska inte medarbetaren vara med.

Föräldralediga och sjukskrivna ska omfattas av lönerevisionen med samma förutsättningar som de som är närvarande.

Löneprocessen är en del av arbetsgivarens sätt att leda arbetet varför det är viktigt att ha en dialog med samtliga medarbetare om mål och hur dessa uppfylls. Därför är det viktigt att även de som inte är närvarande eller som inte omfattas erbjuds medarbetarsamtal.



Löneprocessen

Löneprocessen skiljer sig åt beroende på om det finns lokal arbetstagarorganisation på arbetsplatsen eller om sådan saknas.



När lokalt fackligt ombud saknas och inte heller fanns föregående lönerevision:

1. Informera om lönerevisionen

Arbetsgivaren ska berätta för medarbetarna om att det snart är dags för lönerevision och hur tidsplanen ser ut på ett ungefär. Ni kan exempelvis göra detta i slutet av ett APT-möte där bara lärarfackens medlemmar deltar eller i enskilt samtal om det passar verksamhetens förutsättningar bättre.

Arbetsgivaren ska berätta/påminna om de lönekriterier som tagits fram på arbetsplatsen. Lönekriterier kan vara både mjuka faktorer såsom inställning, samarbetsförmåga och hårda faktorer såsom den anställdes konkreta bidrag till resultatförbättringar för verksamheten.

Arbetsgivaren ska meddela medarbetarna att de kan kontakta sitt centrala fackförbund för råd och stöttning i löneprocessen. Arbetsgivaren behöver inte begära eller ingå förhandling med Sveriges Lärare.

Vid arbetsplatser där det vid årets lönerevision saknas, men att det vid förra lönerevisionen fanns ett lokalt fackligt ombud, hanteras löneprocessen enligt särskild ordning. Arbetsgivaren samråder då med Sveriges Lärare.

2. Lönesamtal

2 a) Inledande lönesamtal

Chef och medarbetare ska ha ett samtal om medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån framtagna lönekriterier och mål som sattes vid medarbetarsamtalet. För att göra en bedömning kan man exempelvis använda sig av en bedömningsmall. Innan samtalet skattar chefen medarbetaren och medarbetaren skattar sig själv. Underlaget kan ligga till grund för samtalet.

2 b) Lönebeskedsamtal

Vid lönebeskedsamtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Tanken är inte att detta ska vara ett långt samtal utan just ett motiverande lönebesked. Om arbetsgivaren ger ingen eller ringa löneökning kan en åtgärdsplan behöva tas fram. Ska medarbetaren sluta inom kort är det knappast nödvändigt.

Ombud finns ej och fanns ej heller förra revisionen:

1. Information

Arbetsgivaren informerar anställda om process och kriterier.

2. Lönesamtal

a. Inledande lönesamtal.

b. Lönebeskedssamtal.

När lokalt fackligt ombud finns eller fanns vid föregående lönerevision

1. Förberedelse mellan lokala parter

Inför lönerevisionen ska arbetsgivaren ta kontakt med lokalt fackligt ombud hos arbetsgivaren för att i samverkan gå igenom förutsättningarna, processen och tidsplanen inför årets lönerevision. Finns flera arbetsplatser hos samma arbetsgivare bör diskussion om samordning mellan arbetsplatsernas ombud ske.

Vid arbetsplatser där det vid årets lönerevision saknas, men att det vid förra lönerevisionen fanns ett lokalt fackligt ombud, hanteras löneprocessen efter samråd med Sveriges Lärare.

Lokal arbetstagarorganisation ska anmäla till arbetsgivaren vilka som är medlemmar i samband med förberedelserna inför lönerevisionen.

2. Lönesamtal

2 a) Inledande lönesamtal

Chef och medarbetare ska ha ett samtal om medarbetarens bidrag till verksamhetens mål och utveckling och värdera insatserna utifrån framtagna lönekriterier och mål som sattes vid medarbetarsamtalet. För att göra en bedömning kan man exempelvis använda sig av en bedömningsmall. Innan samtalet skattar chefen medarbetaren och medarbetaren skattar sig själv. Underlaget kan ligga till grund för samtalet.

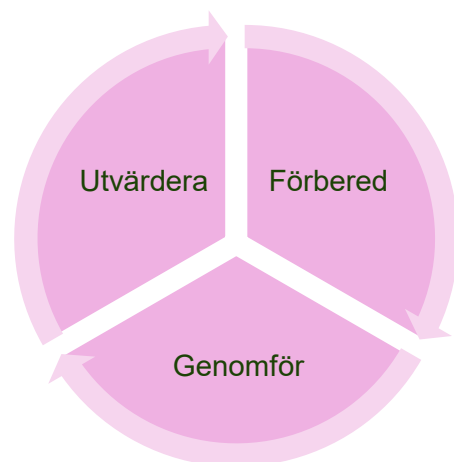
2 b) Lönebeskedsamtal

Vid lönebeskedsamtalet meddelar och motiverar arbetsgivaren den nya lönen. Tanken är inte att detta ska vara ett långt samtal utan just ett motiverande lönebesked. Om arbetsgivaren ger ingen eller ringa löneökning kan en åtgärdsplan behöva tas fram. Ska medarbetaren sluta inom kort är det knappast nödvändigt.

3. Avslut

Efter det att samtliga lönebeskedsamtal och eventuella förtydligande lönesamtal genomförts ska arbetsgivaren informera lokalt ombud om detta. Därefter träffas de lokala parterna och utvärderar löneprocessen för att förbättra kommande löneprocesser.

Om lokalt ombud vill ta del av de nya lönerna för medlemmarna ska anmälan om detta göras senast 14 dagar efter att utvärdering skett.



Begreppsförklaringar

Förtydligande lönesamtal

Begäran ska ske inom en vecka från det att ny lön meddelats och innehålla en motivering till varför ett förtydligande lönesamtal önskas. Samtalet handlar om att få en tydligare motivering till meddelad lön, det är inte avsett som en förhandling om lönehöjningens storlek. Medarbetaren kan då bistås av facklig företrädare och arbetsgivaren av ytterligare arbetsgivarrepresentant.

Central konsultation

Under processen kan arbetsgivare eller någon företrädare för arbetstagarorganisationerna påkalla central konsultation om de inte anser att lönerevisionen sker på ett tillfredställande sätt. Centrala parter skall då klargöra avtalets intentioner. Efter konsultation fortsätter den lokala processen.

Lokal förhandling

Kan påkallas av arbetstagarorganisation, som anser att lönerevisionen inte skett på ett korrekt sätt, efter att besked om ny lön lämnats. Lönerevisionen ska vara klar senast den 31 oktober och senast två veckor efter att lönebeskeden lämnats kan lokal förhandling begäras.

Central förhandling

Kan inte de lokala parterna enas vid en lokal förhandling kan endera parten begära central förhandling senast två veckor efter att den lokala avslutats.

Fakta om forskning om rättvis lön

Rättvis lönesättning utgår från:

Procedurmässig rättvisa

Upplevelse av lönesättningsprocessen i termer av konsekvens, uteslutning av snedvridning, korrekt informationsunderlag, korrigeringsmöjlighet, hänsynstagande till individen, etiskt/moraliskt grundad.

Distributiv rättvisa

Är lönen överensstämmande med uppfattningen om den egna prestationen arbetsinsatsen och i relation till andras insatser.

Interpersonell rättvisa

Chef ska ge återkoppling som rör arbetsinsatsen och ge respektfullt bemötande.

Informativ rättvisa

Chefen ska kunna förklara lönebeslut så att det upplevs som rimligt, trovärdigt och tillräckligt.

Källa: Teresia Stråberg, Employee perspectives on individualized pay.

Fremia 

Sveriges  Lärare

fremia.se

sverigeslarare.se